



在美国,高额年终奖只是高管的“特权”,普通民众只有“羡慕嫉妒恨”的份儿;在日本,每年发两次奖金不说,还会有额外的“太太奖”;在英国,年终奖和行业、地域挂钩,与这飘忽不定的年终奖相比,员工们更期待假期津贴……五花八门的年终奖也是经济体制、社会文化的体现,快跟上小编的脚步,来瞅瞅,国外的年终奖,是个啥模样?

# 国外年终奖,是个啥模样

## 美国—— 高管“吃肉”,员工“喝汤”

华尔街金融高管动辄几千万美元的高额年终奖一度惹来众怒,在对待“年终奖”的问题上,美国普通民众也持“不患寡而患不均”的心理。对大多数美国人,年终奖只属于华尔街和某些公司的高管,在他们“吃肉”的时候,自己能“喝汤”已算奢侈。

其实,美国是个不折不扣挣死工资的国家,大多数人没有什么灰色收入。主要的收入就是基本工资。只有30%-40%的企业会给员工发放年终奖。年终奖主要还是给中高层以上的员工,中层拿到的年终奖,可能是年薪的5%-10%,而高层可能达到50%甚至更高。此外,高层可能还会有期权、股票等红利,年终奖可能会远远超过年薪。而普通员工可能也会有一部分人得到年终奖,但数额多数是年收入的1%-3%,如果到5%就算是比较高的。对普通职工可能会给充值卡、礼物花篮等,或在万圣节、圣诞节办party感谢员工。

在美国,普通公务员或科研院所等教育机构的职员,没有任何性质的补贴或隐性收入,也没有年终奖或股票分红。美国人事管理局就公务员的薪酬和奖励制定了一系列规则。政府部门的新员工可能会获得某些特殊的奖金,如招聘奖金或搬迁奖金约为基本工资的25%。

## 日本—— 每年发两次,还有“太太奖”

与美国年终奖的“寒碜”相比,日本的众多企业则是“有钱,任性”!每年发两次奖金不说,还会有额外的“太太奖”!

12月中旬是日本员工一年中最期待的日子,因为这是老板发双薪加年终奖的时候,日本很多企业都是多发6个月薪水当年年终奖,甚至更多,老板的慷慨总会让员工吃惊和感动。因为员工在企业中工作时间比较长,形成了深厚的人际关系网络,所以大部分企业干脆实行透明化发放,当然,一般来说数额差距也不会太大。

日本公司有一项不成文的惯例,就是每年给员工发两次奖金,奖金的数额也相对固定。日本人的奖金按月工资2-3倍左右确定。很少听说有公司发巨额年终奖。

从一般企业的员工到公务员均有年终奖,普通行政职务的国家公务员奖金平均68.3万日元(约4.8万元人民币),地方公务员65.2万日元(约4.6万元人民币)。

除了让人艳羡的半年奖、年终奖外,日本很多企业在每年的4月份还会再发一次奖金,但不发给员工本人,而是发给员工的太太,被称为“太太奖金”。日本企业认为,太太奖金很重要,能督促员工太太们更好地支持丈夫的工作。很多日本人将年终奖当作老板对自己信任与否的表现。

## 英国—— 行业地域差别大, 假期津贴更受宠

在英国,一年工作的开始是从四月份到第二年的三月份。因此,英国政府、公司的年终总结、年报以及年终奖的评定和发放通常是在三月份进行。每年的年终奖都根据当年的薪资水平来确定,普遍不高。

英国相关网站上的数据显示,除了高

管、投行等高收入人群外,2013年,英国人普遍得到的年终奖仅占一年工资的4%-6%。这代表着,英国多数人所能拿到的年终奖,只相当于0.48个月的工资而已。

另一个让年终奖不太受重视的原因是,英国还有一项holiday entitlement(假期津贴)。简单来说,每一个员工在英国与公司签订劳动合同时,合同上都会说明员工可享受15-20天的假期津贴。算下来,假期津贴一般都能与年终奖持平甚至高过。假期津贴比年终奖更受欢迎的另一个原因是,年终奖通常需要工作满一年才有。但这半个月的假期津贴就连刚刚入职的新人都可以拿到,自然又赢年终奖一回。

英国公司分发年终奖金首先是行业差别。在金融界工作的人拿到的奖金往往是在产业界工作的人的近3倍。私营服务业企业发放年终奖的比例为69%;制造业企业为62%,公共服务业企业的这一比例仅为22%。其次是地域差别。伦敦地区的年终奖明显高于伦敦以外的地区。最后是职位差别。管理人员的年终奖金高于非管理人员,高级经理人员一般能拿到相当于年薪20%左右的年终奖,而从事文秘或体力劳动的员工只能拿到6%左右。

## 澳大利亚—— 多是小打小闹,员工期待不多

在澳大利亚,一般员工签年薪合同,合同上清楚写明一年挣多少钱,对于这些人来说,年终奖就不太重要。还有一些人是按小时工计算的,他们对一年能做多少小时的工,挣多少钱,心里也很清楚。到年末,大大小小的公司一定要吃饭,一到年末,很多公司要提前至少两个月把饭店订好。

当然,澳大利亚的公司也不是没有年终奖,很多公司会小打小闹,比如送购物卡、小礼物、葡萄酒。高额年终奖也有,像澳大利亚的金融和保险公司的高级主管,可能都会拿到年终奖,或很多股票分红。有些福利好的公司会提供员工免费旅游等。澳大利亚还有一种非常火热的年终奖:第一个是明年能否升职,第二个是明年能不能给更多的假期。还有的公司是明年给员工更好的车位作为年终奖,以此来鼓励员工。

在澳大利亚,有一种匪夷所思的年终奖。拿这个奖的前提是,你必须休过年假。因为对于澳大利亚的公司来说,如果员工选择了年假这就意味着他在年假期间没有办法去加班获得额外的薪酬,以及他没有办法在周末工作获得双倍的薪酬或者是3倍的薪酬,所以公司会给出这么一个奖金,这笔奖金的数目通常是你年假应得收入的17.5%。

## 新加坡—— 服务年限很重要

按照惯例,新加坡的大多数公司都会在每年12月发给员工相当于1个月薪金的年终奖。有些公司也根据员工的服务年限来决定年终奖的不同等级,如1.1个月、1.25个月等。业绩好的公司也会在不定的时间发放特别年终奖,让员工分享公司的盈利。

在新加坡,公务员的收入一直是全球顶尖且羨煞众人,事实上他们的奖金多寡取决于新加坡的经济表现,根据新加坡最新公布的数据显示,2014年公务员年终奖金只有0.8个月,全年拿到的奖金约2.3个月。

有此一说

## 年终奖何尝 不是一种幸福指数

国内人力资源数据调查机构众达朴信的数据显示,今年上海地区年终奖平均值为8523元,居全国第一,深圳则以8235元紧随其后,北京以7855元排名第三,广州以6995元位列第四。武汉在人均4000元左右。

年终奖,企业搔头,员工盼望,多与少,有与无,显然成了一种社会情绪。从宏观看,年终奖是听诊器;在微观上,则是温度计。

年终奖有着用物质报酬奖励个人一年成绩的味道在内,也可考量一个企业、一个行业的走势,更让人管窥社会经济发展态势。只是,面对“77.6%的企业年终奖在5000元以上”的信息,还是让很多人产生了“拖后腿”的想法。而相比“有的是两捆绿油油的芹菜,有的是一瓶老酒,还有更奇葩的,发了一袋大白兔奶糖……”之类的年终奖,又有很多人淡定了吧?对职场中人来说,年终奖并不仅仅意味着金钱,更意味着认同感和成就感。

有种双因素理论认为,企业调动员工积极性的手段可以分为激励因素和保健因素。年终奖恰恰体现了这两方面的作用。年终奖不但体现了企业对员工工作表现的肯定程度,还能调动员工的积极性,并且在传递企业对待员工的态度,传递企业在市场经济浪潮中的地位,更反证着社会和国家的经济发展趋势。因此,尽管在一定程度上增加了企业的成本,但作为一种变相的人力资源投资,是值得的。它不仅提升了企业形象和增加了公司的凝聚力,还能呈现共同发展、利益共享的价值观。那么,有理由认为,年终奖也是检测社会经济发展的听诊器。

不过像那些用“一查1毛或者2毛的旧钱”“20注双色球彩票”之类作为年终奖的,不仅证明企业管理者的短视,也传达了企业经营状况和社会经济发展态势。在让员工不满、郁闷的同时,也会压制他们的积极性和活力。从价值观的角度看待之,如此年终奖怪象足以导致员工自身价值的贬值和不被认可的情绪,甚至可能产生员工与企业管理者的对立、猜忌心理,引发对社会经济发展的悲观心态。

正如现实所展示的那样,年终奖不仅是物质奖励,更是展示企业文化的方式之一,多元化的年终奖形式将成为一种趋势。我们期待年终奖成为一种积极的符号——个人的温度计,社会的听诊器,也盼望在不拖后腿的同时,于社会和企业都无益处的奇葩年终奖早点绝迹。从这个角度看,年终奖也算是职场人士特有的一种幸福指数。(朱四倍)